

0- 793548



На правах рукописи

**СИМОНОВА МАРИНА ВИКТОРОВНА**

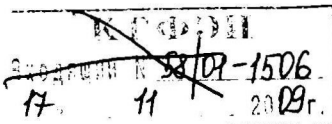
**ФОРМИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИИ ПОВЫШЕНИЯ  
КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ  
СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
(экономика труда)

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
доктора экономических наук

Москва 2009



Диссертация выполнена в Государственном образовательном учреждении  
высшего профессионального образования  
«Самарский государственный архитектурно-строительный университет»  
на кафедре «Экономика, менеджмент в строительстве»

**Научный консультант**

**ТАТАРСКИХ Борис Яковлевич** – д.э.н.,  
профессор

**Официальные оппоненты:**

**БОБКОВ Вячеслав Николаевич** - д.э.н.,  
профессор, заслуженный деятель науки РФ;

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000665265

**ЗУБКОВА Антонина Фёдоровна** – д.э.н.,  
профессор, заслуженный экономист Российской Федерации;

**ГАГАРИНСКАЯ Галина Павловна** – д.э.н.,  
профессор.

**Ведущая организация**

ГОУ ВПО «Санкт-Петербургский инженерно-экономический университет»

Защита состоится 16 декабря 2009 г. в 14 часов на заседании диссертационного совета по защите докторских и кандидатских диссертаций Д.212.049.03 Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Государственный университет управления» по адресу: г. Москва, Рязанский проспект, 99. 4

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГОУ ВПО «Государственный университет управления».

Автореферат разослан 30 октября 2009 г. и размещен на сайте ВАК РФ 5 октября 2009 г.

**Ученый секретарь**

диссертационного совета Д 212.049.03  
кандидат экономических наук, доцент

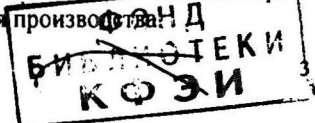
Каштанова Е.В.



## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Экономика Российской Федерации в условиях рынка проходит разные стадии развития от экономического роста до кризиса, что требует постоянной коррекции существующих стратегий как на государственном, так и на хозяйственно-экономическом уровне. В этих условиях повышение качества рабочей силы является вектором динамичного поступательного развития народного хозяйства. Это особенно важно для строительной отрасли, продукция которой используется не только всеми отраслями народного хозяйства, но и каждым человеком. Промышленность строительных материалов является диффузной отраслью, производящей строительные материалы, изделия и конструкции для всех направлений строительства. Для производства собственной продукции используется продукция добывающих отраслей, химической, нефтехимической, лесной, деревообрабатывающей промышленности, энергетики, машиностроения, металлообработки, информационных технологий, и от качества произведенных строительных материалов, технологичности комплектующих изделий и конструкций во многом зависит качество и сроки производства конечной строительной продукции. Значимость вопросов качества строительной продукции, сокращения производственного цикла, эффективности деятельности и конкурентоспособности продукции постоянно повышается, и определяющим фактором обеспечения этих процессов становится то, какого качества рабочая сила в них задействована. Однако так и не решена, как в науке, так и в практике, проблема постоянного повышения качества рабочей силы, особенно применительно к промышленности строительных материалов.

Современное состояние рынка труда, ориентированного на отрасль стройиндустрии, показывает возрастающую потребность в квалифицированных кадрах на всех уровнях производственного процесса. В условиях кризиса сохраняется структурный дефицит кадров, особенно высокой квалификации. Все чаще возникают ситуации, когда даже при формально закрытых вакансиях остается потребность производства в рабочей силе более высокого качества для обеспечения должной конкурентоспособности, производительности труда, эффективной деятельности. Локальные меры, предпринимаемые для решения проблемы, не приносят желаемых результатов. Для его обеспечения необходимо комплексное взаимодействие различных государственных, экономических, образовательных, социально-общественных, правовых, хозяйственных структур. Ясное понимание стратегии такого взаимодействия на всех уровнях управления и во всех хозяйственных структурах может изменить существующую разобщенность и обеспечить системное повышение качества рабочей силы. Возникает потребность научного обоснования методологических подходов к повышению качества рабочей силы как целенаправленного процесса, разработке концепции и стратегии развития качества рабочей силы в отраслевом разрезе, определению задач, принципов и методов их решения. Такой подход позволит перейти от исправления последствий недостаточного качества рабочей силы к опережающим методам его проектирования, обеспечить отрасль рабочей силой требуемого качества в долгосрочной перспективе и тем самым эффективного развития производства.



Потребность в решении сложных и разнообразных проблем повышения качества рабочей силы в промышленности строительных материалов определяет научно-теоретическую актуальность и практическую значимость диссертационного исследования.

**Степень научной разработанности проблемы.** Вопросы, исследуемые в предлагаемой работе, находятся на стыке управленческих, экономических и производственных проблем, что обусловило необходимость ознакомления с обширным перечнем трудов, в рамках которых анализируются вопросы, связанные с формированием современной системы представлений о качестве рабочей силы в контексте человеческого капитала, созданием современной теории экономики труда, изучением проблем формирования и развития российского рынка труда и систем занятости, управления персоналом, социальной политики, уровня и качества жизни населения. Важным направлением диссертационной работы является анализ современного состояния отрасли производства строительных материалов, изделий и конструкций, возможных перспектив ее развития, оценка уровня подготовки кадров для отрасли и системы взаимодействия государства, производства и профессионального образования.

Основные принципы взаимодействия человека, экономики и общества были заложены в классических и неоклассических направлениях экономической науки. Они получили освещение в работах К. Маркса, А. Маршалл, Н.Г. Менкью, Дж. С. Миль, У. Петти, А. Смита и других авторов. Современные исследования рабочей силы и вопросов, связанных с ее качеством, продолжаются в трудах Г. Беккер, Р.С. Смит, Т. Шульц, Р.Д. Эренберг и других авторитетных ученых.

Значительный вклад в развитие теории социально-трудовых отношений, роли человека в производственном процессе внесли отечественные ученые В.И. Басов, А.З. Дадашев, А.В. Дайновский, А.И. Добрынин, Е.Н. Жильцов, Р.И. Капелюшников, Е.И. Капустин, В.Е. Комаров, А.Э. Котляр, С.А. Курганский, Т.Г. Леонова, В.И. Марцинкевич, К.З. Сабирьянова, М.И. Скаржинский, С.Г. Струмилин, А.А. Ткаченко, И.С. Шаршов, Н.С. Яковчук, и другие. В постсоветском периоде в работах Л.И. Абалкина, В.М. Афанасьева, В.Н. Бобкова, Б.М. Генкина, С.Ю. Глазьева, О.Б. Дигилиной, В.Л. Иноземцева, С.Г. Кузнецова, В.Ю. Лапшина, Д.С. Львова, А.Л. Мазина, А.А. Мордашева, И.С. Масловой, В.М. Мишина, Ю.М. Осипова, А.А. Разумова, С.Ю. Рощина, А.И. Рофе, И.В. Сошниковой, В.Т. Смирнова, С.С. Утиновой, А.В. Шарковой, Л.С. Чижовой и других авторов исследуются современные проблемы экономического развития, концептуальные основы направлений и методов экономических реформ, экономические условия деятельности человека. Развитие российского рынка труда, систем занятости, трудовых отношений, качества трудовой жизни, мотивации трудовой деятельности, управления персоналом, человеческого потенциала, капитала и их качественных характеристик исследуется в работах многих ученых, например, у Е.В. Белкина, Н.А. Волгина, Н.Н. Гриценко, Г.П. Гагаринской, А.П. Егоршина, А.Ф. Зубковой, Л.И. Ивановской, А.Я. Кибанова, Р.П. Колосовой, С.Г. Кузнецова, А.Е. Лапина, Г.Г. Меликьян, Е.А. Митрофановой, С.Г. Михневой,

В.В. Музыченко, Ю.Г. Одегова, В.Ф. Потуданской, Т.О. Разумовой, С.Ю. Рощина, И.П. Смирнова, Н.Н. Шаш, Д.Г. Щипановой и др.

Применительно к строительной отрасли исследованиями технического и экономического прогресса отрасли и определением роли персонала в этом процессе занимались А.Н. Асаул, В.В. Асаул, Л.С. Барина, А.С. Болдырев, В.В. Бузырев, Б.В. Гусев, В.И. Добужинский, Ф.А. Керженцев, В.Ю. Кротов, А.А. Реки-тар, М.С. Финкель, А.В. Шепелев и другие авторы. Однако в исследованиях недостаточно отражена специфика деятельности рабочей силы, занятой в производстве строительных материалов. Это приводит к необъективным оценкам и принятию стратегически не оправданных решений, так как характер и процесс труда на строительной площадке и на производстве существенно различаются, что связано с технологическими особенностями производства. Более оправдано обобщение трудовых процессов при производстве строительных материалов с другими отраслями промышленности, но и здесь имеются специфические профессиональные особенности, которые необходимо учитывать, особенно при определении стратегических направлений развития способностей к труду.

В современных условиях имеется потребность в научных исследованиях, содержащих целостную концепцию стратегии развития качества рабочей силы в промышленности строительных материалов для долгосрочного обеспечения производства квалифицированными кадрами. Необходим комплексный анализ проблем, связанных с управлением качеством рабочей силы в промышленности строительных материалов, кадровые задачи которой пока не нашли должного отражения в научных работах. Диссертация выполнена по результатам госбюджетной научно-исследовательской работы «Исследование состояния человеческих ресурсов и уровня профессиональной подготовки специалистов для потребностей строительного комплекса», проводимой под научным руководством автора с 2004 по 2008 г.г. в Самарском государственном архитектурно-строительном университете по поручению Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Самарской области.

**Цель работы** заключается в теоретико-методологическом обосновании стратегии повышения качества рабочей силы в промышленности строительных материалов и разработке мероприятий по реализации стратегии для повышения качества выпускаемой продукции и эффективности деятельности предприятий промышленности строительных материалов.

В соответствии с целью исследования, сформулирован комплекс решаемых в диссертации задач:

- обосновать методологические основы современных подходов к понятию «качество рабочей силы» и предложить авторскую концепцию повышения качества рабочей силы;
- исследовать влияние качества рабочей силы на качество выпускаемой продукции и эффективность деятельности предприятия;
- разработать систему структурных показателей качества рабочей силы и определить принципы их оценки;

- определить влияние научно-технического прогресса на тенденции развития качества рабочей силы и оценить состояние современного уровня качества рабочей силы в промышленности строительных материалов;
- в системе «государство – профессиональное образование – работодатель» обосновать основы взаимодействия и определить возможности их влияния на повышение качества рабочей силы;
- выявить наиболее значимые резервы повышения качества рабочей силы;
- разработать стратегические направления повышения качества рабочей силы в промышленности строительных материалов и определить пути их реализации.

**Область исследования.** Исследование соответствует следующим пунктам Паспорта специальности «Экономика труда» (8.8. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров, инвестиций в человеческий капитал; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров. 8.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений.).

**Объект исследования:** рабочая сила, занятая и планируемая к занятости в промышленности строительных материалов, и ее качественные характеристики, обуславливающие качество рабочей силы.

**Предмет исследования:** процессы формирования качества рабочей силы; элементы обеспечения качества рабочей силы и эффективности деятельности предприятий промышленности строительных материалов.

**Теоретическая и методологическая база исследования** сформирована на основе общих достижений экономической науки как зарубежных, так и отечественных исследований, диалектико-материалистическом подходе к понятию «рабочая сила». Аналитические выводы диссертации базировались на комплексном анализе исследований в области социально-экономических и социально-трудовых отношений, экономики труда, человеческого капитала, управления экономическими системами на различных уровнях хозяйствования в ракурсе повышения качества рабочей силы. Основным принципом диссертационного исследования является системный подход как методологическая база методов познания.

**Информационной базой исследования** послужили официальные данные Росстата и региональных статистических сборников; данные мониторингов экономики образования, проводимых по заказу Министерства образования и науки Российской Федерации; информация статистических агентств и международных организаций; материалы российской и зарубежной периодической печати и Интернет-изданий. Использованы также данные выборочных обследований, проведенных различными исследовательскими коллективами, в том числе обследований рабочей силы, занятой на предприятиях промышленности строительных материалов Самарской области, состояний уровня профессиональной подготовки специалистов отрасли под научным руководством автора.

Анализ исходных данных проводился с использованием логических приемов, в том числе использовались диагностические, статистико-экономические

методы, методы регрессионного, факторного анализов, а также выборки и другие экономические методы.

**Научная новизна** основных положений диссертации, выносимых на защиту, состоит в следующем:

1. Предложена авторская интерпретация определения качества рабочей силы, которая состоит в том, что ее качество имеет разнонаправленный экономический характер, находится в сложной интегральной зависимости от различных параметров внутренней и внешней среды и, одновременно, оказывает влияние на постоянно меняющиеся экономические и социальные условия. *Качество рабочей силы является единством развитых способностей к труду, условий реализации этих способностей при наличии мотивации к их применению и оказывает влияние на формирование таких условий.*

2. В соответствии с приведенным определением, сформулирована концепция повышения качества рабочей силы, суть которой состоит в том, что эта категория обладает неоднородной структурой и *является как причиной, так и следствием научно-технического прогресса, служит основой инновационного развития.* Одним из факторов научно-технического прогресса служит рабочая сила, качественные характеристики которой позволяют влиять на изменение существующих условий деятельности. В результате инновационного процесса происходит смена технологического уклада производства и как следствие повышается качество рабочей силы, задействованной на производстве нового типа. Таким образом, можно утверждать, что для динамики научно-технического прогресса необходимо целенаправленно повышать качество рабочей силы и формировать именно те качественные характеристики, которые позволят инициировать и осуществлять инновационный процесс.

3. Проведена структуризация процесса формирования качества рабочей силы, показывающая его неоднородность и позволяющая определять стратегию повышения качества: в структуре процесса выделены стратификационные уровни в зависимости от пространственной организации рабочей силы и категории на каждом уровне.

Под стратификационным уровнем качества рабочей силы понимается отраслевой, территориальный уровни, предприятия и уровень индивида, который необходимо рассматривать в условиях деятельности на производстве. На приведенных уровнях процессы формирования качества рабочей силы различаются числом задействованных элементов, характером взаимодействия и происходят под влиянием различных факторов.

Рабочая сила на каждом уровне качества группируется по категориям, определяющим возможность влияния на инновационный процесс. К инновационной категории качества относится рабочая сила, обеспечивающая научно-технический прогресс. Для исполнительской категории качества присуща рабочая сила, освоившая в разной степени деятельность на имеющемся технологическом оборудовании по установленным правилам.

В целях повышения качества продукции и эффективности производства необходимо одновременное наличие на предприятии приведенных категорий рабочей силы в таком соотношении, которое позволяет осуществлять стабильный вы-

пуск качественной продукции по существующим технологиям и обеспечивает постоянное развитие и обновление производства.

4. Разработана система формирования качества рабочей силы на различных стратификационных уровнях, в которую вовлечены государственные, общественные, социальные и экономические структуры отраслевого характера, взаимодействие которых при согласованности целей и задач обеспечивает повышение качества рабочей силы.

*Основная стратегическая цель совместной деятельности – создание условий для постоянного повышения качества рабочей силы, приоритетным направлением в которой следует признать инновационную составляющую качества рабочей силы. Достижение данной стратегической цели требует опережающей подготовки специалистов в системе профессионального образования как основы развития инновационного потенциала.*

5. Разработана теоретическая основа формирования показателей оценки качества рабочей силы в разных категориях рабочей силы и на разных стратификационных уровнях ее качества.

Для исполнительской категории рабочей силы критерии оценки качества должны основываться по степени освоения известных технологий и систем. Основным критерием оценки качества рабочей силы для инновационной категории должна быть способность создавать инновации.

По мере изменения стратификационного уровня изменяется влияние объективных и субъективных факторов. Субъективные факторы оказывают наиболее сильное воздействие на персональном уровне качества и практически не существенны на отраслевом уровне качества, что отражается на критериях оценки качества. При повышении стратификационного уровня критерии оценки формируются по объективным показателям, характеризующим хозяйственную деятельность.

6. Обоснован теоретико-методологический подход к формированию области инновационной категории рабочей силы в зависимости от совпадения по времени периодов оптимальной эффективности человеческого и физического капитала, а также от масштабов и интенсивности инвестиционных вложений. Основу подхода составляет утверждение, что для формирования инновационной категории рабочей силы, определяющей направления повышения ее качества, необходимо совмещение временных периодов оптимальной эффективности физического и человеческого капиталов, позволяющее получить синергетический эффект.

7. Разработана комплексная классификация качественных характеристик рабочей силы по трем укрупненным группам: физиологические, профессиональные и личностные качества. Отличительной особенностью классификации является анализ индивидуальных качеств рабочей силы с точки зрения определения целевых ориентиров формирования качественных характеристик, мероприятий по формированию качеств, необходимых производству для динамичного развития, также выделены факторы влияния, критерии оценки качества и параметры, от которых зависит формирование качества рабочей силы в промышленном производстве. В представленном виде классификация может служить основой для формирования целевых, научно-технических программ повышения качества ра-



бочей силы, необходимость в которых повышается под влиянием закономерностей научно-технического прогресса.

8. На основе анализа отраслевой специфики разработана система реализации организационно-экономических резервов, заключающаяся в постановке целей и задач повышения качества рабочей силы, определении функций и принципов управления, выделении средств, методов управления и факторов оценки. Именно эффективная организация производственного процесса, основанная на экономических принципах, позволяет определять и использовать все остальные виды резервов. В процессе реализации организационно-экономических резервов выделены основные этапы, на которые следует ориентироваться при оценке эффективности результатов.

9. Определены долгосрочные тенденции развития потребностей в рабочей силе различной квалификации предприятий промышленности строительных материалов, на основе которых возможно планирование направлений развития профессионального образования.

Реализация стратегических целей, в зависимости от характера и темпов научно-технического прогресса, будет сопровождаться сокращением потребности производства в рабочих профессиях и увеличением потребности в специалистах среднетехнического уровня, направленных на управленческий и информационный характер труда.

При выполнении тактической задачи обеспечения современного производства квалифицированными рабочими кадрами необходимо иметь в виду их последующий возможный выход на рынок труда в результате совершенствования средств производства и сокращения потребности в рабочих профессиях. Реализация стратегии повышения качества рабочей силы в данном случае обуславливает необходимость разделения функций управления в промышленности строительных материалов на стратификационные уровни для своевременной коррекции процесса.

10. Разработана стратегия повышения качества рабочей силы, заключающаяся в целенаправленном формировании инновационной категории качества на всех стратификационных уровнях, что обеспечит повышение качества рабочей силы и в исполнительской категории. Для обеспечения стратегии необходимо осуществление системной деятельности в следующих направлениях: изменения в законодательной базе и формирование инструментов для государственного регулирования; реструктуризация технологической политики; институализация системы взаимодействия; реорганизация системы и содержания профессионального образования; социальное партнерство; создание независимых структур по оценке качества рабочей силы, а также новых рабочих мест; реформирование демографической политики; инвестиции.

*В кризисных условиях повышение качества рабочей силы является эффективным стимулом развития экономики, основой динамики технико-экономических показателей функционирования предприятий промышленности строительных материалов.*

Теоретическая и практическая значимость диссертационной работы определяется актуальностью и прикладным характером проблемы повышения каче-

ства рабочей силы в современных условиях на отечественных предприятиях промышленности строительных материалов и обусловлена необходимостью повышения качества производимых изделий, производительности труда и эффективности производства. Теоретико-методологические выводы и обобщения, содержащиеся в диссертационной работе, ориентированы на дальнейшее совершенствование подходов к повышению качества рабочей силы, которое находится в динамической взаимосвязи с состоянием научно-технического прогресса. Разработанные механизмы повышения качества рабочей силы в промышленности строительных материалов, выдвинутые и обоснованные в работе методологические и методические подходы к проблемам эффективного управления качеством рабочей силы имеют значение для принятия стратегических управленческих решений как на общеотраслевом уровне, так и на уровне отдельного предприятия. Теоретические выводы, концепции, методики, практические рекомендации и прогнозные оценки, изложенные в диссертации, могут служить методологической основой формирования стратегических программ повышения качества рабочей силы как в промышленности строительных материалов, так и в других отраслях промышленности.

**Апробация результатов исследования.** Основные положения диссертации получили апробацию на различных международных, всероссийских и межрегиональных конференциях, форумах и семинарах, прошедших в 2003-2009 гг., на которых автор выступал с докладами и сообщениями, большинство из которых опубликованы. К ним относятся: Международная научно-практическая конференция «Повышение конкурентоспособности предприятий и организаций» (Пенза, 2003 г.), Всероссийская научно-практическая конференция «Управление в социальных и экономических системах» (Пенза, 2003 г.), Международная научно-практическая конференция «Повышение технического и экономического потенциала предприятий в производственной и инвестиционно-строительной сфере: отечественный и зарубежный опыт» (Пенза, 2004 г.), Всероссийская научно-практическая конференция «Стабилизация экономического развития Российской Федерации» (Пенза, 2004 г.), Международная научно-практическая конференция «Проблемы развития предприятий: теория и практика» (Самара, 2004, 2008 гг.), Международная научно-практическая конференция «Совершенствование управления научно-техническим прогрессом в современных условиях» (Пенза, 2005, 2006, 2007, 2008 гг.), Международная научно-практическая конференция «Роль высших учебных заведений в инновационном развитии экономики регионов» (Самара, 2006 г.), Всероссийскую научно-методическую конференцию «Естественно-научное образование в вузе: проблемы и перспективы» (Самара, 2006 г.), Международная научно-практическая конференция «Российский рынок труда. Новаии, проблемы, перспективы развития» (Пенза, 2007 г.), Международный форум (7-я Международная конференция молодых ученых и студентов) «Актуальные проблемы современной науки: 2-й» (Самара, 2007 г.), Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы управления – 2007» (Москва, 2007 г.), Международный методический семинар «Высшее строительное образование и современное строительство в России и зарубежных странах» (Пекин, Шанхай, 2008 г.), Международная научно-практическая конференция «Опыт



и проблемы социально-экономических преобразований в условиях трансформации общества: регион, город, предприятие» (Пенза, 2008 г.); Всероссийская научно-практическая конференция ученых и педагогов-практиков «Актуальные проблемы развития высшего и среднего образования на современном этапе» (Самара, 2008 г.); Международная научно-практическая конференция «Проблемы управления качеством образования в вузе» (Пенза, 2008 г.); Международная научно-практическая конференция «Совершенствование управления научно-техническим прогрессом в современных условиях» (Пенза, 2009 г.).

Результаты также получили применение в учебном процессе при чтении курсов «Менеджмент», «Управление персоналом», «Организационное поведение». Учебно-методические материалы применяются в учебном процессе высших учебных заведений. Результаты исследования, разработанные рекомендации и практические выводы диссертации использованы при разработке проекта закона Самарской области «Формирование эффективной системы подготовки кадров для строительной отрасли Самарской области», а также рядом региональных промышленных предприятий.

**Публикации.** Основные результаты исследования изложены в 57 публикациях авторским объемом 67,59 печ. л., в том числе в двух авторских и в двух коллективных монографиях. В изданиях, рекомендованных ВАК, опубликовано 11 научных статей.

**Структура и объем работы.** Диссертация состоит из введения, 5 глав, заключения, библиографического списка, включающего в себя 274 источника. Содержание диссертации изложено на 292 страницах печатного текста, содержит в себе 25 формул, иллюстрировано 49 рисунками и 37 таблицами.

Во **Введении** дано обоснование актуальности выполненного исследования; его значения для науки и практики, сформулированы цель и задачи, определена научная и практическая значимость полученных результатов, обосновывается научная новизна и апробация результатов исследования.

В 1 главе «**Теоретические основы исследования качества рабочей силы и его структуры**» представлен ретроспективный анализ концепций и подходов к понятию «качество рабочей силы», созданных как на основе классических экономических теорий, так и на основе современных представлений о роли человека в производственных процессах, экономических подходах к понятию «качество» и возможности его обеспечения.

Во 2 главе «**Совершенствование показателей оценки качества рабочей силы**» исследуется система показателей качества рабочей силы в современном производстве, методы формирования качественных характеристик рабочей силы в зависимости от основных производственных процессов, методологические вопросы развития оценочных механизмов для определения качества рабочей силы.

3 глава «**Качество рабочей силы в отрасли промышленности строительных материалов в условиях научно-технического прогресса**», в которой анализируются интеграционные процессы в развитии отрасли и человеческих отношений; оценивается влияние технико-экономических и научно-технических факторов в деятельности предприятий промышленности строительных материалов на формирование качества рабочей силы; исследуются тенденции развития

отрасли промышленности строительных материалов и их влияние на характер профессионального образования.

4 глава «Стратегия повышения качества рабочей силы» посвящена анализу состояния рабочей силы в промышленности строительных материалов, потребностей производства в качественной рабочей силе, оценке и перспективам развития системы профессионального образования в области строительства, определению механизмов реализации стратегии повышения качества рабочей силы в стройиндустрии.

В 5 главе «Основные резервы повышения качества рабочей силы» проведено исследование различных видов резервов и их влияние на качественные характеристики рабочей силы в отраслевом ракурсе.

## II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

1. Предложена авторская интерпретация определения качества рабочей силы.

Вопрос об экономическом аспекте характеристик рабочей силы в современной хозяйственной системе становится все более актуальным, в диссертации переосмыслено содержание, взаимосвязь и взаимообусловленность родственных понятий, сопрягающихся с понятием «рабочая сила». Определяющим понятием в системе являются способности человека к труду, остальные категории становятся следствием такой способности. Таким образом, при анализе системы необходимо сделать акцент на характеристиках рабочей силы, таких как количество и качество, которые выражают меру развития рабочей силы и являются определяющими для всех остальных понятий, входящих в систему. Качество рабочей силы имеет разнонаправленный экономический характер, находится в сложной интегральной зависимости от различных параметров внутренней и внешней среды, и одновременно проявления качества рабочей силы оказывают влияние на постоянно меняющиеся экономические и социальные условия. Проведенная в диссертации классификация известных подходов к определению качества рабочей силы позволяет сделать вывод о том, что данная категория отражает не только уровень развития личных способностей человека, но и меру требований к ним, предъявляемую в зависимости от состояния социально-экономического развития. Вместе с тем, в существующих определениях не указывается на действенный характер категории, позволяющий влиять на социально-экономические условия и формировать новое качество действительности, что обосновало авторское определение: *Качество рабочей силы является единством развитых способностей к труду, условий реализации этих способностей при наличии мотивации к применению этих способностей и оказывает влияние на формирование этих условий.* Существенным моментом в определении становятся условия реализации способностей человека к труду, которые в то же время создаются при воздействии человека на окружающую среду. Именно в данном аспекте и проявляется действенный характер категории, когда при формировании качества рабочей силы оказывается влияние на результаты трудовой деятельности.

**2. В соответствии с данным определением сформулирована концепция повышения качества рабочей силы.**

Логика научно-технического прогресса показывает, что должны идти несколько взаимосвязанных процессов по принятию управленческих и организационных решений о необходимости создания новых технологий, созданию инновационных технологий и практическому производству продукции с помощью инновационных технологий (рисунок 1).



Рисунок 1 – Схема последовательности инновационного процесса и участие в нем рабочей силы различного качества

Из логической последовательности инновационного процесса следует, что для постановки целей и задач инновационного процесса необходимо наличие рабочей силы, обладающей необходимыми качественными характеристиками, то есть без инициативы и использования специфических потенциальных возможностей рабочей силы инновационный процесс не может начаться. Причиной научно-технического прогресса может служить рабочая сила, обладающая творческими способностями, создающая новые средства производства, которые в результате инновационного процесса внедряются в производство и качество рабочей силы, занятой на производстве нового типа, повышается как следствие освоения этих технологий. Повышение качества рабочей силы влечет за собой, в первую очередь, совершенствование средств производства и затем качественно новый уровень воспроизводства рабочей силы. Такой ракурс позволяет изменить привычные причинно-следственные связи, и модернизация производства становится следствием повышения качества рабочей силы, а не наоборот. Присутствие на рынке рабочей силы различных категорий качества позволяет оптимизировать

производство, сочетая технологические операции, позволяя функционировать инфраструктуре производства.

В диссертации представлен анализ структуры человеческих и трудовых ресурсов и выявлен значительный дефицит именно квалифицированной рабочей силы. Нарастающие кризисные явления в экономике не позволяют рассчитывать на быстрое изменение ситуации технологической зависимости России от западных разработок. В ближайшие годы следует ориентироваться на использование готовых технологических систем с условием обязательного обучения персонала по всем направлениям. Таким образом, можно утверждать, что для динамики научно-технического прогресса необходимо целенаправленно повышать качество рабочей силы и формировать именно те качественные характеристики, которые позволяют инициировать и осуществлять инновационный процесс.

**3. Проведена структуризация процесса формирования качества рабочей силы, показывающая неоднородность категории и позволяющая определять стратегию повышения качества.**

Для понимания направлений повышения качества рабочей силы необходимо структурировать данную категорию и ввести в оборот понятия стратификационного уровня и категории качества. Под уровнем качества рабочей силы мы понимаем пространственный уровень организации рабочей силы – отрасль, территория, предприятие, индивид (таблица 1).

**Таблица 1 - Уровни качества рабочей силы в промышленности строительных материалов**

Стратификационные уровни	Параметры, влияющие на формирование качества на каждом уровне
Отраслевой	$K_{рсф} = \sum_{i=k}^N K_{рсф}^i \cdot K_{рсф}^n \cdot K_{сн}^n,$ <p>где <math>K_{рсф}</math> – качество рабочей силы на федеральном отраслевом уровне; <math>K_{рсф}</math> – качество рабочей силы регионов страны; <math>K_{сн}^n</math> – качество государственного управления; <math>K_{сн}^n</math> – качество стратегических целей управления</p>
Региональный	$K_{рср} = \sum_{i=k}^N K_{рср}^i \cdot K_{рр} \cdot K_u \cdot K_{обр},$ <p>где <math>K_{рср}</math> – качество рабочей силы региона; <math>K_{рр}</math> – качество регионального управления; <math>K_u</math> – коэффициент уровня развития институализации социального партнерства в регионе; <math>K_{обр}</math> – коэффициент качества профессионального образования на всех уровнях</p>
Предприятия	$K_{рс}(t) = K_{ф} \cdot K_{иннов} \cdot K_{упр} \cdot K_z \cdot K_{ст} \cdot \sum_{i=k}^N K_{перс.i},$ <p>где: <math>K_{ф}</math> – коэффициент уровня развития основных средств производства; <math>K_{иннов}</math> – состояние и условия развития теоретической, прикладной науки и инновационных технологий; <math>K_z</math> – коэффициент качества действующей законодательной базы; <math>K_{упр}</math> – коэффициент качества системы управления человеческими ресурсами на предприятии; <math>K_{ст}</math> – коэффициент стимулирования работников для реализации собственного качества рабочей силы; <math>K_{перс}</math> – коэффициент персонального качества рабочей силы</p>

Персональный	$K_{перс}(t) = \sum_i \frac{K_{фк}^i + K_{прк}^i + K_{лк}^i}{K_{пркб}} \cdot K_u \cdot K_y,$ <p>где <math>K_{фк}^i</math> – коэффициент физиологических качеств человека; <math>K_{прк}^i</math> – коэффициент профессиональных качеств; <math>K_{лк}^i</math> – коэффициент личностных качеств; <math>K_u</math> – коэффициент мотивации; <math>K_y</math> – коэффициент условий деятельности, определяемый состоянием производительных сил в период деятельности, моральным климатом в коллективе, условиями труда, сложностью поставленных задач</p>
--------------	---

Влияние параметров на качество рабочей силы определяется методами факторного анализа. Категории качества рабочей силы показывают распределение по определенным признакам, указывающим на способность влияния на инновационный процесс, которые формируются в соответствии с требованиями социально-экономической ситуации (рисунок 2).



Рисунок 2 - Структуризация процесса повышения качества рабочей силы по стратификационным уровням и категориям

То есть на каждом уровне качества рабочей силы может быть различная степень качества, группируемая по определенным признакам. Для анализа категории «качество рабочей силы» предложено рассматривать ее как совокупность характеристик, обеспечивающих сохранение готовности к осуществлению заданной системы социально-трудовых функций, достижению заданных качественно-

количественных параметров товара или услуги и способности внесения улучшающих изменений. Данная трактовка позволяет рассматривать различные аспекты качества рабочей силы в динамической взаимосвязи с развитием общества и технологий в целом, выделить наиболее существенные факторы, влияющие на изменения, происходящие в критериях, определяющих современный уровень требований к качеству рабочей силы. Таким образом, качество рабочей силы является не только внутренней индивидуальной характеристикой, но и отражает взаимосвязь с социально-экономическими условиями, определяющими параметры качества. Категории качества рабочей силы можно условно назвать инновационной и исполнительской (рисунок 3).



Рисунок 3 – Схема взаимодействия групп качества рабочей силы на уровне предприятия

Такая группировка является укрупненной и названных категорий качества можно выделить еще по несколько подгрупп в каждой в зависимости от характера выполняемых функций, анализ которых требует дополнительных исследований. Для оценки качества рабочей силы на уровне отдельного предприятия большое значение имеет соотношение категорий качества рабочей силы. Чаще всего в реальных условиях на предприятиях присутствуют обе категории качества рабочей силы в различных соотношениях.

На представленном рисунке показаны результаты деятельности предприятия в зависимости от преобладания определенных категорий качества рабочей силы. В настоящее время в России наблюдается преобладание исполнительской категории и незначительная величина инновационной категории. В то же время в развитых странах во второй половине XX века произошло перераспределение между категориями за счет увеличения первой группы, позволяющей осуществлять инновационные преобразования. В задачу государства, заинтересованного в повышении качества рабочей силы, входит создание условий для развития качественных характеристик рабочей силы, характерных именно для инновационной категории.

**4. Разработана система формирования качества рабочей силы на различных стратификационных уровнях, в которую вовлечены государственные, общественные, социальные и экономические структуры отраслевого характера, взаимодействие которых при согласованности целей и задач обеспечивает повышение качества рабочей силы.**

Формирование качества рабочей силы на всех стратификационных уровнях происходит в результате взаимодействия различных государственных, экономических, социальных и общественных структур (рисунок 4) в условиях, когда в каждой из названных структур имеются различные цели и задачи, для реализации которых они созданы. Отсутствие согласованности целей повышения качества рабочей силы при таком многообразии задействованных элементов приводит к общему снижению экономических показателей народнохозяйственной деятельности, даже при существенных финансовых и организационных затратах.

В современных условиях задача повышения качества рабочей силы становится общенациональной, способной стать «точкой опоры» для развития инновационного и научно-технического прогресса. Необходимо системное государственное регулирование процесса повышения качества рабочей силы с учетом региональных и отраслевых особенностей для ориентации на стратегические цели и исключения стихийности.

Стратегические планы развития государства, отрасли, регионов и каждого предприятия содержат в себе конкретные цели, для достижения которых необходим определенный уровень качества рабочей силы и его достижение является системной задачей непрерывного действия (рисунок 5). Необходимо учитывать, что общество имеет средства воздействия на формирование качественных характеристик рабочей силы и в зависимости от целевых ориентиров может корректи-

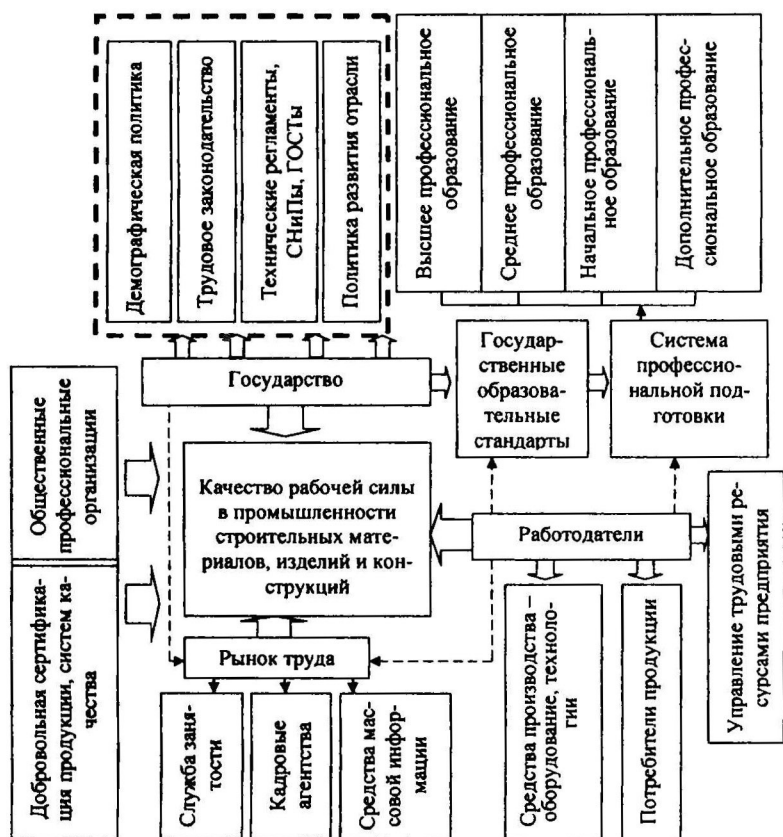


Рисунок 4 – Схема условий формирования качества рабочей силы в промышленности строительных материалов (отраслевой уровень)

ровать это воздействие. В то же время присутствует заинтересованность индивида в повышении качества человеческого капитала, рассчитывающего на получение более высоких моральных и материальных доходов в результате реализации накопленного человеческого капитала.

Функциональный подход к поиску и использованию резервов позволяет использовать функции, методы и инструменты классического менеджмента для получения результатов от повышения качества рабочей силы (рисунок 6). Осуществление инвестиционных программ в промышленности строительных материалов должно опираться на достаточный уровень качества рабочей силы. Для оценки и научно обоснованного прогноза повышения качества рабочей силы необхо-



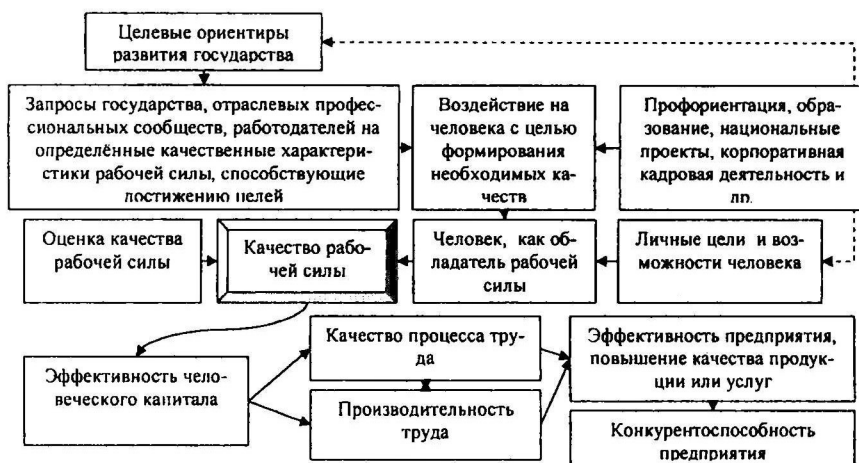


Рисунок 5 - Схема формирования качества рабочей силы и возможности влияния на результаты деятельности предприятия

димо провести анализ динамики развития региональной отрасли промышленности строительных материалов и выявить организационно-экономические резервы повышения качества рабочей силы, требующейся для развития отрасли. Важным моментом при реализации организационно-экономических резервов повышения качества рабочей силы становится оценка тенденций и направлений развития регионального строительного комплекса и соответственно приоритетов в развитии промышленности строительных материалов. Производство строительных материалов и изделий в большой степени зависит как от темпов строительства в регионе, так и от прогрессивности применяемых в строительстве технологий. Такой анализ позволит определить необходимые методы регулирования качества рабочей силы, задействованной в производстве и планируемой к перспективному использованию. Наиболее значимые методы заключаются в использовании организационно-управленческого и нормативно-законодательного регулирования при воздействии экономических стимулов.

Система обеспечения предприятий промышленности строительных материалов качественной рабочей силой должна строиться на основе научного прогноза развития отрасли и повышения конкурентоспособности строительной продукции (рисунок 7). Стратегические планы развития государства, отрасли, регионов и каждого предприятия содержат в себе конкретные цели, для достижения которых необходим определенный уровень качества рабочей силы и его достижение является системной задачей непрерывного действия. *Основная стратегическая цель совместной деятельности – создание условий для постоянного повышения качества рабочей силы, приоритетным направлением в которой следует признать инновационную составляющую*

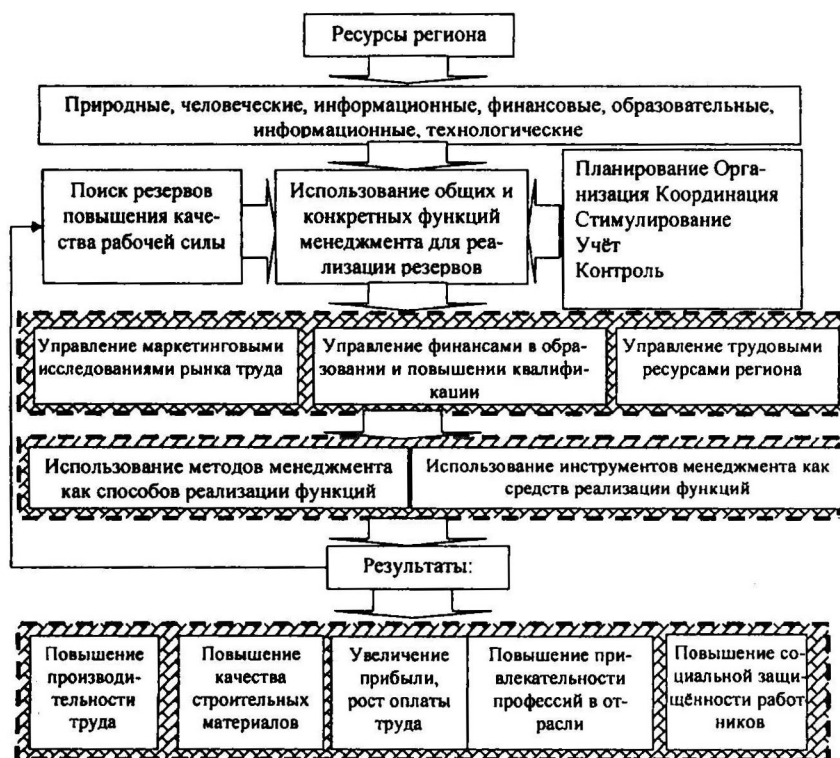


Рисунок 6 - Функциональный подход к использованию резервов повышения качества рабочей силы в промышленности строительных материалов

Анализ динамики технологического состояния производств стройиндустрии в Российской Федерации и уровня спроса на рынке рабочей силы и образовательных услуг, позволил предложить несколько вариантов прогноза (рисунок 8). Оптимистический вариант возможен в случае переориентации на изменение технической политики с закупок импортных технологий и оборудования на поддержку отечественных научно-технических разработок и инноваций, налогового и законодательного стимулирования использования возможностей смежных высокотехнологичных отраслей. В этом случае потребность в высококвалифицированной рабочей силе будет возрастать, спрос на образовательные услуги будет высоким. Качество рабочей силы будет одним из самых востребованных параметров и, как следствие, научно-технический прогресс будет иметь положительную динамику. Для обоснования перспективных прогнозов потребности отрасли в персонале с требуемым уровнем качества в диссертации выполнен краткий обзор тенденций развития промышленности строительных материалов.



Рисунок 7 - Базовые элементы формирования стратегии повышения качества рабочей силы в промышленности строительных материалов

Анализ темпов роста оплаты труда и индексов реального производства продукции показывает, что рост оплаты труда вызван прежде всего ростом цен на продукцию стройиндустрии, но не реальным ростом промышленного производства (таблица 2).

Важной характеристикой деятельности предприятия является динамика коэффициента качества продукции ( $K_{пр.}$ ), в котором одно из самых значимых факторов играет качество рабочей силы:

$$K_{пр.} = F(K_{р.с.}, K_{мат.}, K_{обор.}, K_{НИОКР}, K_{инф.рес.}, K_{уп.д.}, K_{орг.стр.}, K_{м.д.}),$$

где  $K_{р.с.}$  – качество рабочей силы;  $K_{мат.}$  – качество исходных материалов;  $K_{обор.}$  – качество технологического оборудования;  $K_{НИОКР}$  – качество научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;  $K_{инф.рес.}$  – качество информационных ресурсов;  $K_{уп.д.}$  – качество управленческой деятельности;  $K_{орг.стр.}$  – качество организационной структуры;  $K_{м.д.}$  – качество маркетинговой деятельности.

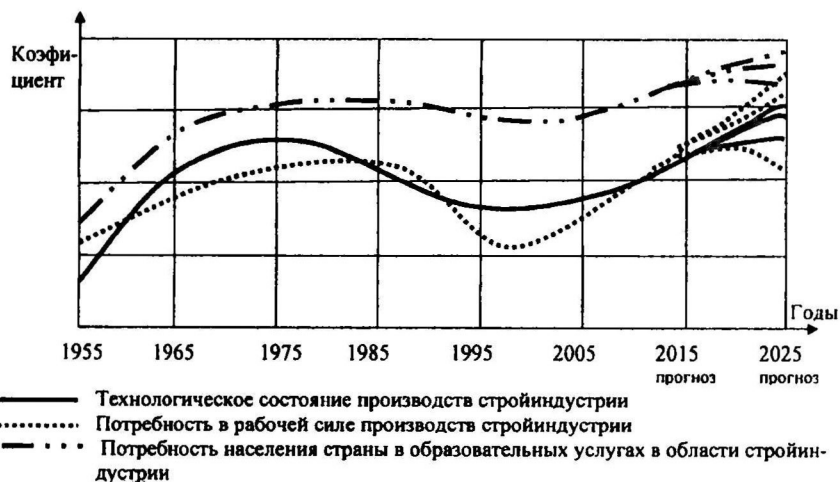


Рисунок 8 - Динамика технологического состояния производств стройиндустрии в РФ и уровня спроса на рынке рабочей силы и образовательных услуг.

Таблица 2 - Динамика роста объема продукции стройиндустрии и среднемесячной заработной платы по Самарской области. Уровень 1995 г. принят за 100 % (расчет автора по данным Самарстат)

Год	Производство продукции (%)	Среднемесячная зарплата на одного работающего (%)	Объем продукции, млрд руб. (с 1998 г. - млн. руб.) (%)
1995	100	100	100
1996	78	180	119
1997	101	240	125
1998	96	240	131
1999	105	320	197
2000	121	440	307
2001	119	640	387
2002	110	840	513
2003	112	1040	665
2004	131	1280	922
2005	121	1380	1030
2006	119	2480	1150
2007	115	2700	1280
2008	127	2840	1320
2009 (прогноз)	1 98	1800	890
	2 109	2780	1250
	3 127	2800	1300
2010 (прогноз)	1 90	1700	1250
	2 115	2800	1300
	3 129	2900	1320

Продолжение таблицы 2

2011 (прогноз)	1	92	1700	1280
	2	123	2850	1350
	3	138	2930	1380
2012 (прогноз)	1	105	1750	1320
	2	128	2900	1400
	3	145	3200	1450

Кризисные явления, наблюдаемые в настоящий момент в стране, приводят к сокращению занятости рабочей силы, однако можно с уверенностью сказать, что структурный дефицит кадров, вызванный нехваткой именно квалифицированной рабочей силы, сохранится и в последующие несколько лет. В этой ситуации необходимо развивать систему переобучения высвобождающейся рабочей силы при повышении трудовой и географической мобильности. *Стратегическая цель профессионального образования – подготовка специалистов, способных к творческой деятельности и обладающих обширной базой знаний.*

#### **5. Разработана методологическая основа формирования показателей оценки качества рабочей силы в категориях качества и на разных стратификационных уровнях.**

Определение показателей оценки качества рабочей силы необходимо основывать на анализе функций управления. Распределение функций управления качеством рабочей силы на уровне предприятия и отраслевом уровне показывают существенное различие, влияющее на формирование показателей (рисунок 9). Распределение функций необходимо для повышения эффективности управления качеством рабочей силы, которые в целом могут обеспечить системность и комплексность процесса. Комплексная оценка результативности выполняемых функций показывает основные критерии качества рабочей силы на каждом уровне. По мере изменения стратификационного уровня изменяется влияние объективных и субъективных факторов. Субъективные факторы оказывают наиболее сильное влияние на персональном уровне качества и практически не оказывают влияния на отраслевом уровне качества, что отражается на критериях оценки качества. На персональном уровне показатели оценки качества должны основываться на качественных характеристиках рабочей силы. По мере повышения стратификационного уровня критерии оценки формируются по объективным показателям, характеризующим хозяйственную деятельность. Основным критерием оценки качества рабочей силы в инновационной категории должна быть способность создавать инновации, тогда как в исполнительской категории качества оценка должна проводиться по степени соответствия имеющимся средствам производства.

#### **6. Обоснован теоретико-методологический подход к формированию области инновационной категории качества рабочей силы.**

Качество рабочей силы объединяет в себе различные понятия, такие как качество человеческого и трудового потенциала, качество человеческого капитала, качество труда или работы. В диссертации обосновывается взаимозависимость качества рабочей силы и человеческого капитала. Человеческий капитал развивает способности к труду, повышая, таким образом, качество рабочей силы, но, не заменяя его.

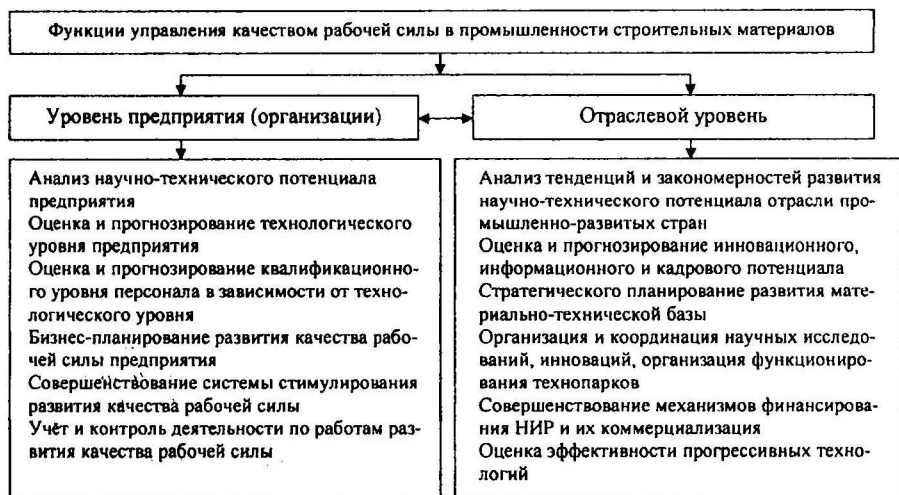


Рисунок 9 - Распределение функций по уровням управления качеством рабочей силы в промышленности строительных материалов.

Человеческий капитал позволяет применить такое понятие, как «эффективность», ставя в зависимость результаты деятельности от качества рабочей силы, т. е. качество рабочей силы является причиной эффективной деятельности, результата применения человеческого капитала. Эффективность человеческого капитала находится в зависимости от качества рабочей силы и условий внешней среды, в которой осуществляется деятельность. Она будет тем выше, чем выше уровень качества рабочей силы и более благоприятные условия для проявления качественных характеристик. Эффективность человеческого капитала автором предлагается определять следующим образом:

$$\mathcal{E}_{\text{чк}}(t) = \int \frac{\Delta\sigma(t)}{\mathcal{E}_{\text{фк}}(t) \cdot K_{\text{рс}}(t)} dt,$$

где  $\mathcal{E}_{\text{чк}}(t)$  – эффективность человеческого капитала, занятого на производстве в определенный период;  $\Delta\sigma(t)$  – прирост доходности производства в период времени;  $K_{\text{рс}}(t)$  – показатель качества рабочей силы предприятия в период времени;  $\mathcal{E}_{\text{фк}}(t)$  – показатель эффективности физического капитала в период времени.

Здесь эффективность человеческого капитала является функциональной зависимостью от результативности деятельности, выражающейся в доходности производства. Качество рабочей силы и эффективность физического капитала – это те определяющие факторы, которые находятся в динамической зависимости друг от друга и имеют равнонаправленное влияние на эффективность человеческого капитала.

При условии использования новых технологий в период максимальной эффективности человеческого капитала можно говорить о возможности формирования инновационного качества рабочей силы (рисунок 10).

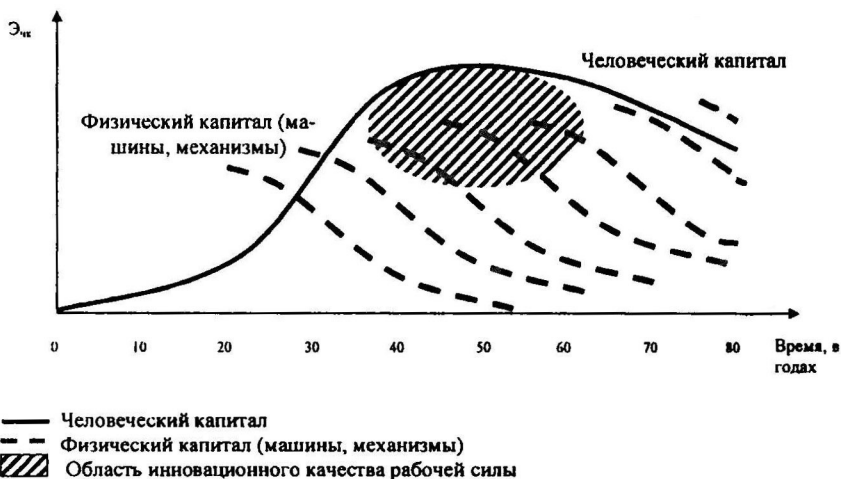


Рисунок 10 - Эффективность физического и человеческого капитала в различные периоды времени.

Ввиду сокращения периодов смены технологических укладов, оцениваемых в последнее время в 5-7 лет, в период максимальной эффективности человеческого капитала может смениться до 4-5 поколений механизмов. В диссертации проведено исследование характера влияния величины инвестиций на повышение эффективности как человеческого, так и физического капитала. Доказывается положение о том, что увеличение инвестиций в физический капитал служит условием для поддержания работоспособности и эффективности с течением времени снижается, в то время как эффективность человеческого капитала при увеличении инвестиций в тот же временной период повышается.

#### 7. Разработана комплексная классификация качественных характеристик рабочей силы.

Определяя качественные характеристики рабочей силы, присущие человеческой личности, следует обратить внимание на возможные принципы группировки, которые могут изменяться как с течением времени, так и в зависимости от потребностей общества. В таблице 3 показаны направления формирования качественных характеристик рабочей силы и возможные результаты.

Таблица 3- Качественные характеристики рабочей силы и мероприятия по формированию качеств, необходимых производству

Индивидуальные качества	Характеристики индивидуальных качеств рабочей силы	Факторы влияния на качества рабочей силы	Целевые ориентиры формирования качеств рабочей силы	Критерии оценки индивидуальных качеств рабочей силы	Методы оценки индивидуальных качеств рабочей силы
Физиологические качества					
Физические данные	Физическое здоровье	Повышение качества медицинского обслуживания, профилактика заболеваний, физическая культура, спорт, здоровый образ жизни	Развитие, поддержание и сохранение работоспособности в течение всей жизни человека	Отсутствие физических заболеваний. Отсутствие болевых признаков	Медицинские показатели, достижения физической культуры и спорта, возрастные оценки
	Психическое здоровье	Повышение качества медицинского обслуживания, профилактика заболеваний, здоровый образ жизни	Развитие, поддержание и сохранение работоспособности в течение всей жизни человека	Отсутствие психических заболеваний	Медицинские показатели
Психофизиологические данные	Тип личности	Создание нормальной психологической обстановки в семье, обществе	Эмоциональная, психическая устойчивость	Отсутствие стрессов, конфликтов	Экспертные оценки, Анкетирование, тестирование
	Волевые, лидерские качества	Воспитание в семье, образование, общественная деятельность	Формирование целевой личности	Достижение поставленных целей	Сравнение целей и результатов
Умственные способности	Память, логика, творческие способности	Образование, воспитание в семье, постановка усложняющихся и нестандартных задач	Развитие цивилизации и общества	Решение все более сложных задач	Экспертные оценки, Тестирование, экзамены - оценки



Индивидуальные качества	Характеристики индивидуальных качеств рабочей силы	Факторы влияния на качества рабочей силы	Целевые ориентиры формирования качеств рабочей силы	Критерии оценки индивидуальных качеств рабочей силы	Методы оценки индивидуальных качеств рабочей силы
Профессиональные качества					
Образование	Знания	Профориентация, семейные традиции, государственное регулирование, социальное партнерство, участие работодателей, создание профессиональных стандартов	<p><i>Персональные цели:</i> обеспечение средств жизни; непрерывное образование в течение всей жизни</p> <p><i>Цели общества:</i> обеспечение поступательного развития общества; обеспечение преемственности поколений</p>	Перечень пройденных уровней образования, статус и престижность учебных заведений	Аттестация, сертификация, экзамены
Квалификация	Навыки, компетенции	Трудовая деятельность, обучение, мотивация, стимулирование, аттестация	Повышение уровня жизни, карьерный рост, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, услуг	Выполнение установленных стандартов, нормативов	Экспертные оценки, тестирование, экзамены, аттестация, сертификация, стаж работы по специальности
Деловые качества	Инициативность, Активность, стремление к повышению образования и квалификации, организованность, предприимчивость	Воспитание в семье, самовоспитание, культурные традиции общества, корпоративная культура, мотивация, стимулирование, аттестация	Повышение уровня жизни, карьерный рост, расширение круга общения, повышение производительности труда, повышение качества продукции, услуг	Успешность в трудовой жизни, карьере, уважение в деловом и профессиональном мире	Экспертные оценки, тестирование, анкетирование, интервью, наблюдение

Деловые качества	Дисциплинированность, требовательность, настойчивость, работоспособность, принципиальность, ответственность, Добросовестность, пунктуальность, способность воспринимать критику, трудолюбие, хозяйственность, целеустремленность, умение доводить порученное дело до конца, умение видеть перспективу		нейтрализация или подавление негативных деловых качеств, отрицательно влияющих на профессиональную и деловую карьеру, антагонистических, введенным во 2-м столбце		
<b>Личностные качества</b>					
Моральные качества	Порядочность, честность, скромность, честолюбие, чувство юмора, справедливость, отзывчивость	Воспитание в семье, самовоспитание, образование, общественная деятельность, культурные традиции общества, корпоративная культура, мотивация, стимулирование, аттестация	Расширение круга общения, уважение в деловом и профессиональном мире, повышение производительности труда, нейтрализация или подавление негативных личных качеств, отрицательно влияющих на профессиональную и деловую карьеру, антагонистических, введенным во 2-м столбце	Успешность в личной и трудовой жизни, карьере, уважение в деловом и профессиональном мире	Экспертные оценки, тестирование, анкетирование, интервью, наблюдение
Коммуникационные способности	Коммуникабельность, доброжелательность, внимательность, этичность, жизнерадостность, терпимость, исполнительность, дипломатичность, умение слушать людей, речевые способности				

Считаем необходимым предложить следующую градацию качеств рабочей силы, разделив их на три большие группы – физиологические качества, данные человеку при рождении, профессиональные качества, приобретаемые человеком в процессе образования и личные качества. Такое разделение позволяет выделить в группах качеств человека качества, связанные с профессиональной деятельностью. Качества рабочей силы, приведенные в таблице, являются идеальными качествами, к которым необходимо стремиться и не всегда некоторые из приведенных качеств являются востребованными обществом. Запросы общества проявляются в целевых ориентирах формирования каждого качества человека и реализации врожденных качеств в наиболее выигрышном для личности варианте. Качества рабочей силы, приведенные в таблице, являются идеальными качествами, к которым необходимо стремиться и не всегда некоторые из приведенных качеств являются востребованными обществом. Запросы общества проявляются в целевых ориентирах формирования каждого качества человека и реализации врожденных качеств в наиболее выигрышном для личности варианте. Качества рабочей силы, приведенные в таблице, являются идеальными качествами, к которым необходимо стремиться и не всегда некоторые из приведенных качеств являются востребованными обществом. Запросы общества проявляются в целевых ориентирах формирования каждого качества человека и реализации врожденных качеств в наиболее выигрышном для личности варианте. Качества рабочей силы, приведенные в таблице, являются идеальными качествами, к которым необходимо стремиться и не всегда некоторые из приведенных качеств являются востребованными обществом. Запросы общества проявляются в целевых ориентирах формирования каждого качества человека и реализации врожденных качеств в наиболее выигрышном для личности варианте. В этом случае соблюдаются интересы и общества в целом, поскольку человек, следуя собственным интересам, действует и в интересах общества. Необходимо отметить, что именно в этом заключается основная цель воздействия на качественные характеристики человека – поиск путей совпадения личных целей человека, как носителя рабочей силы и целей гражданского общества, заинтересованного в использовании рабочей силы. Основным фактором влияния здесь становится образование во всех его видах, начиная с воспитания в семье и дальше в течение всей жизни человека. Важным аспектом образования необходимо сделать акцент на развитие творческих способностей в любых отраслях знаний, постановкой усложняющихся, нестандартных задач, то есть таких, какие постоянно возникают в реальной жизни, обусловленной большим количеством непредвиденных факторов и изменяющимися условиями.

**8. На основе анализа отраслевой специфики разработана система реализации организационно-экономических резервов, заключающаяся в постановке целей и задач повышения качества рабочей силы, определении функций и принципов управления, выделении средств, методов управления и факторов оценки.**

Многоаспектность категории «качество рабочей силы» определяет с одной стороны сложность управления процессом повышения качества, с другой стороны содержит многоплановые организационно-экономические, структурные, ин-

формационные, социальные, материально-технические, инновационные и многие другие виды резервов. В структуре резервов, необходимых для обеспечения качества рабочей силы необходимо выделить организационно-экономические в силу определяющего значения этих резервов. Именно эффективная организация производственного процесса, основанная на экономических принципах, позволяет выявлять и использовать все остальные виды резервов (таблица 4).

Таблица 4 - Система организационно-экономических резервов повышения качества рабочей силы в промышленности строительных материалов

Основные цели повышения качества рабочей силы	Обеспечение повышения конкурентоспособности предприятий промышленности строительных материалов, качества строительной продукции, эффективности строительного производства
Задачи повышения качества рабочей силы	Прогнозирование развития отрасли и создания новых рабочих мест с учетом инновационного процесса, создания новых технологий и материалов, разработка текущих и перспективных программ развития качества рабочей силы для обеспечения поставленных целей, обеспечение развития социального партнерства бизнеса, государства и образования, внедрение практики современного управления человеческими ресурсами на различных пространственных уровнях
Функции управления качеством рабочей силы	Организационные, социально-экономические, воспроизводственные
Принципы управления качеством рабочей силы	Принцип опережающих темпов квалификационной подготовки, принципы объективности кадровой оценки уровня кадрового потенциала отрасли, принципы прогнозирования НТП, принцип опережающих затрат на организацию кадрового менеджмента
Средства повышения качества рабочей силы	Развитие интегрированного профессионального образования, проектирование карьеры, проектирование инноваций, проектирование социальных факторов труда, проектирование управления человеческими ресурсами, управление информационными ресурсами
Методы управления качеством рабочей силы	Экономические, административные, психологические, социальные, правовые
Факторы оценки КРС	Объективные (материальные и нематериальные) и субъективные факторы
Научные подходы формирования понятия «качество» рабочей силы	Исторический, системный, процессный, ситуационный, межличностный, пространственный, деятельностный, сравнительный, синергетический подходы
Виды обеспечения качества рабочей силы	Научно-методическое обеспечение, информационное обеспечение, инновационное обеспечение, материально-техническое обеспечение, правовое обеспечение, нормативно-законодательное, организационное, финансовое, маркетинговое обеспечение

Качественные характеристики рабочей силы могут проявиться наиболее полно при создании определенных условий, определяемых как качество жизни. При разработке долгосрочных программ развития промышленности строительных материалов целесообразно выделить несколько этапов, позволяющих выбрать формы и методы регулирования качества, своевременно оценить результативность каждого этапа и внести необходимые коррективы (рисунок 11). Тенден-

ции роста потребности в квалифицированной рабочей силе прослеживаются по всем подотраслям промышленности строительных материалов. Кризисные явления в экономике выявили наиболее проблемные места на рынке рабочей силы – это нехватка квалифицированных специалистов, низкая инновационная активность, оплата труда, не обеспеченная соответствующей производительностью.

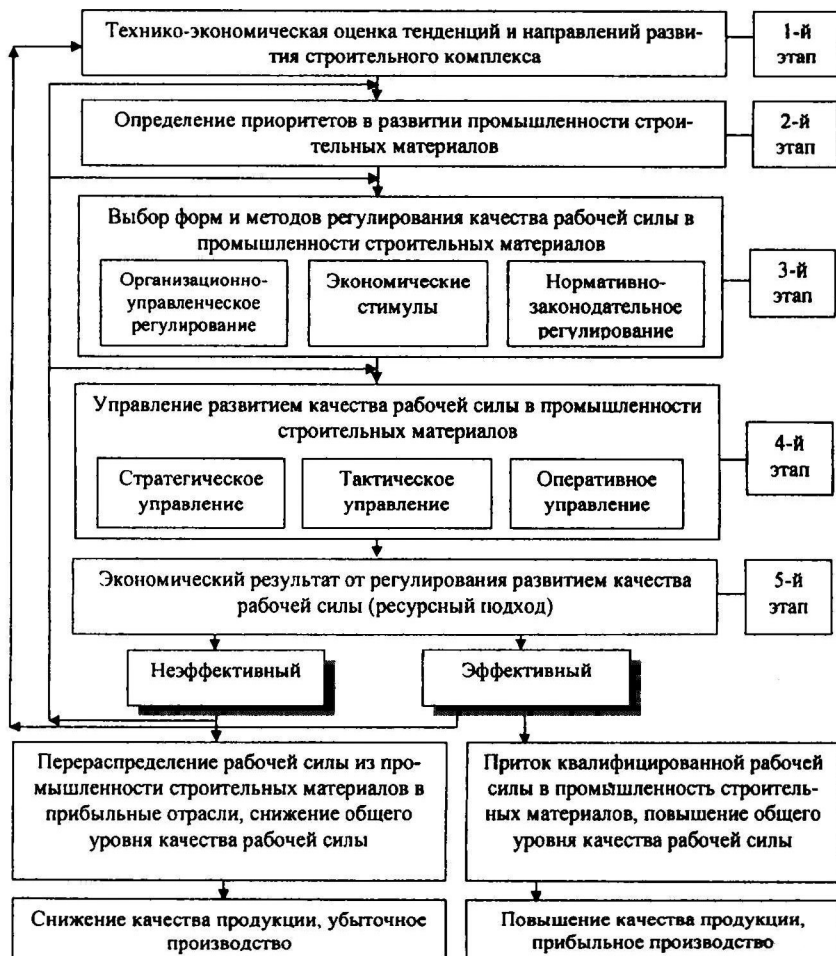


Рисунок 11 - Этапы реализации организационно-экономических резервов повышения качества рабочей силы в промышленности строительных материалов

Важным моментом при реализации организационно-экономических резервов повышения качества рабочей силы становится оценка тенденций и направлений развития регионального строительного комплекса и соответственно приори-

тетов в развитии промышленности строительных материалов. Производство строительных материалов и изделий в большой степени зависит как от темпов строительства в регионе, так и от прогрессивности применяемых в строительстве технологий. Такой анализ позволит определить необходимые методы регулирования качества рабочей силы, задействованной в производстве и планируемой к перспективному использованию. Наиболее значимые методы заключаются в использовании организационно-управленческого и нормативно-законодательного регулирования при воздействии экономических стимулов. Приоритет стратегического управления позволит оперативно реагировать на текущие изменения ситуации, вносить коррективы как в тактическое, так и в оперативное управление. Эффективная реализация всех этапов организационно-экономического процесса повышения качества рабочей силы позволит увеличить приток квалифицированной рабочей силы в промышленность строительных материалов, повышая тем самым общий уровень качества рабочей силы в отрасли, способствуя повышению качества продукции и прибыльности производства.

**9. Определены долгосрочные тенденции развития потребностей в рабочей силе различной квалификации предприятий промышленности строительных материалов, на основе которых возможно планирование направлений развития профессионального образования.**

Подготовка качественной рабочей силы для современного рынка труда требует постоянного мониторинга качества рабочей силы для формирования оптимальной структуры профессионального образования. Наблюдаемый на современном этапе структурный дефицит кадров имеет в основе несоответствие потребностей производства в квалифицированной рабочей силе имеющемуся сегодня уровню качества рабочей силы, и в перспективе такая потребность будет только возрастать, если на государственном уровне не предпринять срочных системных мер по коррекции ситуации. Образование является одним из базовых элементов формирования качества рабочей силы, необходимого современному обществу. Перед профессиональным образованием в области строительства стоит проблема сохранения накопленного положительного опыта в подготовке строителей и развития образовательного процесса с учетом новых экономических и социальных условий, научно-технического прогресса, а также современных тенденций, направленных на формирование единого межгосударственного рынка труда высшей квалификации. В диссертации проведен анализ действующей системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в системе строительного комплекса, который рассматривается в разрезе начального, среднего, профессионального, высшего, дополнительного и послевузовского образования. В докризисный период наблюдалось нарастание потребности промышленности строительных материалов в квалифицированных рабочих кадрах и одновременное сокращение подготовки именно в сегменте начального профессионального образования. Считаем, что при решении этой проблемы необходимо руководствоваться как стратегическими, так и тактическими задачами. Обеспечение потребности производства в рабочих высокой квалификации является тактической задачей в силу современного состояния производств. Задачи инновационного развития и научно-технический прогресс ставят перед производством и стратеги-

ческие цели – автоматизация и роботизация технологических линий, в которых физический труд будет необходим только в минимальных количествах, т. е. реализация стратегических целей будет сопровождаться сокращением потребности производства в рабочих профессиях и увеличением потребности в специалистах среднетехнического уровня, направленных на управленческий и информационный характер труда (таблица 5).

Таблица 5 - Концепция прогноза потребности в персонале в зависимости от технологического состояния производства

Период прогноза		Состояние средств производства	Потребность в рабочих профессиях (% рабочих от общего состава персонала)	Потребность в специалистах ИТР, служащих (% ИТР, служащих от общего состава персонала)
Краткосрочная прогнозная оценка (до 2012 г.)	Вариант 1	Замораживание, консервация производства, прекращение обновления основных средств	Потребность в рабочих удовлетворяется за счет избыточного предложения на рынке труда – 80...85%	Существенное сокращение персонала, ориентированного на развитие производства – 15...20%
	Вариант 2	Сохранение имеющегося состояния основных фондов и незначительное обновление за счет импортных технологий	Высокая степень потребности в рабочих всех специальностей, потребность в квалифицированных рабочих. Имеется возможность подготовки рабочих непосредственно на производстве – 75...80 %	Недостатка не предвидится - высокая степень текучести кадров компенсируется достаточным предложением на рынке труда – 20...25 %
	Вариант 3	Существенное улучшение состояния основных фондов за счет импортных технологий	Высокая степень потребности в квалифицированных рабочих. Обучение необходимо проводить до запуска технологических линий – 70...75 %	Увеличение количества незакрытых вакансий при достаточном количестве претендентов. Ориентация предприятий на готовых специалистов – 25...30%
Среднесрочная прогнозная оценка (2012-2015 г.)	Вариант 1	Запуск остановленных производств, восстановление и ремонт оборудования	При возрастающей потребности вакансии не закрываются даже в условиях избыточного предложения на рынке труда – 80...85%	Потребности удовлетворяются, умеренные требования к квалификации – 15...25%
	Вариант 2	Продолжение преимущественных поставок технологических линий из-за рубежа, технологическая зависимость от зарубежных специалистов	Сохранение и возрастание потребности в квалифицированных рабочих кадрах, дорогостоящее обучение, в том числе за рубежом – 70...80 %	Потребности возмещаются на рынке труда, в том числе за счет иностранных специалистов, особенно в части инженерно-технического персонала – 20...30%

Среднесрочная прогнозная оценка (2012-2015 г.)	Вариант 3	Развитие отечественной науки и машиностроения, сочетание импортных поставок оборудования с российскими, развитие приобретенных технологий, конструирование на их основе инновационных продуктов	Высокая степень потребности в высококвалифицированных рабочих, резкое снижение потребности в низкоквалифицированных рабочих кадрах. Подготовка возможна при тесном сотрудничестве профессионального образования и производства опережающим методом – 65...70%	Увеличение потребности в инженерно-техническом и управленческом персонале в связи с усложнением оборудования и технологий, усилением конкурентной борьбы не только на российском, но и на международных рынках. Возрастание потребности в специалистах сервисных, информационных и логистических служб – 30...35%
	Вариант 1	Сохранение имеющегося состояния основных фондов и незначительное обновление за счет импортных технологий	Высокая степень потребности в рабочих всех специальностей, потребность в квалифицированных рабочих – 75...80 %	Недостатка не предвидится – высокая степень текущей кадровой компенсации достаточным предложением на рынке труда – 20...25 %
	Вариант 2	Экстенсивный путь развития предприятий, продолжение наращивания объемов производства по устаревшим технологиям и низкой конкурентоспособностью продукции	При высокой потребности в рабочих существенное снижение предложений на рынке труда, перевод части производств в страны, обладающие более перспективными рынками труда – 70...80%	Потребности в квалифицированных специалистах в основном возмещаются на рынке труда, потребность в высококвалифицированных управленческих специалистах компенсируются за счет иностранных специалистов – 20...30%
	Вариант 3	Инновационный прорыв российских технологий, ориентация технологий на информационные основы	Резкое снижение потребности в рабочих специальностях в современном понимании, возрастание потребности в квалифицированных среднетехнических специалистах – 50...65%	Увеличение потребности в квалифицированных специалистах по всем категориям, увеличение доли специалистов в категориях персонала, тенденция к постепенному стиранию границы между рабочими и специалистами – 35...50%

Такой ракурс позволяет сделать следующий прогноз: при выполнении тактической задачи обеспечения современного производства квалифицированными рабочими кадрами необходимо иметь в виду их последующий возможный выход



на рынок труда ввиду совершенствования средств производства и сокращения потребности в рабочих профессиях.

10. Определена стратегия повышения качества рабочей силы, заключающиеся в целенаправленном формировании инновационной категории качества на всех стратификационных уровнях, что обеспечит повышение качества рабочей силы и в исполнительской категории.

Выявленная в диссертации логика участия рабочей силы в инновационном процессе позволяет определить стратегию повышения качества рабочей силы, которая состоит в организации приоритетного формирования инновационной категории качества. Эта категория рабочей силы в результате деятельности создает научно-технический прогресс, формирует условия, принципы и технологии, в соответствии с которыми определяются требования к рабочей силе исполнительской категории. На основе прогноза структурных и качественных потребностей в персонале, на всех пространственных уровнях необходимо планировать также и деятельность учреждений профессионального образования. Социальный и экономический эффект от повышения качества рабочей силы сказывается как на функционировании предприятия, региона так на качестве жизни (рисунок 12).

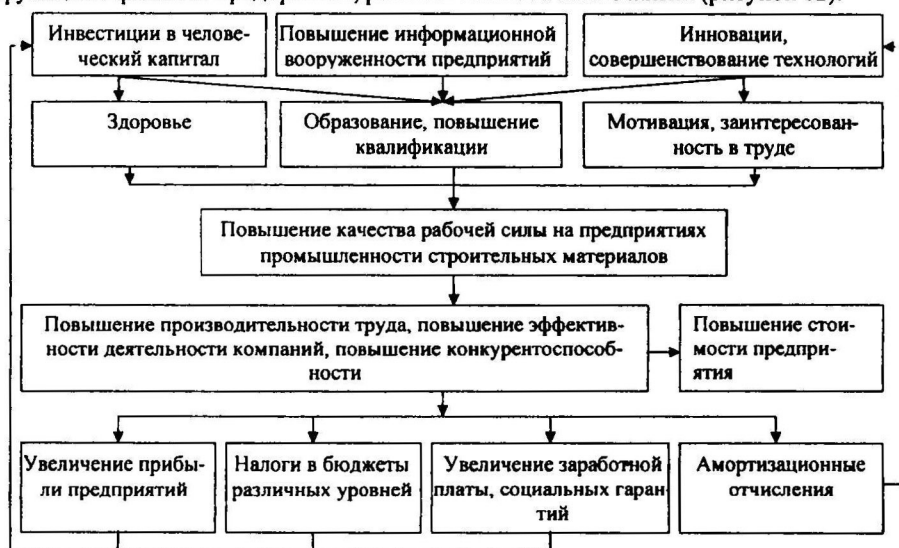


Рисунок 12 - Результаты повышения качества рабочей силы в промышленности строительных материалов

Результатом формирования эффективной политики управления качеством рабочей силы выступит опережающее развитие профессионального образования, общества и территории, на которой она реализуется.

Результативность используемых методов и средств следует из обоснованности их выбора, зависящего от ситуации на персональном пространственном уровне, предприятия или отрасли. В таблице 6 предложена систематизация обоснования использования средств и методов повышения качества рабочей силы на различных уровнях.

Таблица 6 - Основные методы и средства повышения качества рабочей силы

Средства повышения качества рабочей силы	Методы повышения качества рабочей силы	Обоснование средств и методов повышения качества рабочей силы	Методы контроля и оценки промежуточных и конечных результатов	Результаты применения средств и методов повышения качества рабочей силы
<b>Персональный уровень качества рабочей силы</b>				
Проектирование карьеры работника	Осознанный выбор профессии, непрерывное профессиональное образование, зависимость оплаты от результатов труда	Цели труда, содержание труда, оплата труда, организация труда, значимость труда	Аттестация, сертификация, сравнение достигнутых и поставленных целей	Соответствие целей работника и целей предприятия
Проектирование социальных факторов труда	Обеспечение безопасных и благоприятных условий труда, социальные выплаты и льготы, повышение культурного уровня	Условия для воспроизводства рабочей силы, повышение мотивации труда	Аттестация персонала, аттестация рабочих мест, экспертные оценки	Улучшение физического и психического здоровья персонала
<b>Уровень качества рабочей силы предприятия</b>				
Проектирование инноваций	Информационная интеграция Обмен передовым опытом Экономическое стимулирование Законодательная база	Разработка и внедрение новых, более качественных строительных материалов и технологий; увеличение производительности труда; приобретение новых профессиональных знаний и навыков	Статистические методы; уровень механизации и автоматизации производства; уровень информационной обеспеченности	Повышение эффективности и прибыльности предприятия
Проектирование управления человеческими ресурсами предприятия	Формирование кадровой политики Формирование кадрового резерва Обучение Повышение квалификации Ротация Адаптация Подбор, отбор кадров	Управление персоналом Корпоративная культура Прогноз потребности в персонале Планирование затрат на персонал Моральный климат	Кадровый аудит Периодическая аттестация персонала Аттестация рабочих мест	Повышение эффективности работы коллектива Соответствие целей работника и целей компании

Проектирование организационной структуры компании	Бизнес-процессы Бизнес-функции Рейнжиниринг Управление проектами Делегирование полномочий	Адекватность назначений на должности целям и задачам компании Соответствие образования и квалификации уровню должности	Динамическое соответствие структуры и направлений деятельности	Целевое программное или ситуационное управление
Региональный и федеральный уровень качества рабочей силы				
Проектирование региональной и федеральной системы управления человеческими ресурсами	Совершенствование законодательства Программы социального партнерства Программы управления трудовым потенциалом	Консолидация целей использования человеческих ресурсов Взаимодействие государства, бизнеса, образования и общественных организаций	Материальные, экономические, статистические методы	Повышение эффективности работы предприятий промышленности строительных материалов
Проектирование пространственного территориального распределения человеческих ресурсов	Создание новых производств Строительство жилья Развитие социальных инфраструктур	Приток рабочей силы	Привлечение инвестиций	Экономическое развитие региона

Средства и методы повышения качества рабочей силы различаются в зависимости от пространственного уровня качества – персонального, уровня предприятия, регионального или федерального уровня. Допустимо объединять в одну группу региональный и федеральный уровни качества в силу однотипности методов и подходов к повышению качества, хотя при более подробном анализе, различия, несомненно, присутствуют и могут потребовать более детального рассмотрения в будущем.

Анализ структурных характеристик рабочей силы, резервов повышения качества, современного состояния рабочей силы на предприятиях и требований работодателей к качеству рабочей силы позволил сформулировать основные постулаты концепции. По результатам проведенных исследований, можно определить следующие стратегические направления повышения качества рабочей силы в промышленности строительных материалов, изделий и конструкций:

- формирование законодательной базы, закрепляющей приоритет повышения качества рабочей силы, определяющей механизм функционирования системы и методы контроля;
- реструктуризацию технологической политики и переориентацию на отечественные разработки;

- институализацию инфраструктуры для связи рынка образовательных услуг, рынка рабочей силы и работодателей;
- реорганизацию системы профессионального образования с переориентацией на изменение акцентов на непрерывное образование в течение всей трудовой жизни, профессиональную переподготовку на основе опережающего принципа;
- развитие содержания профессионального образования при сохранении имеющегося положительного опыта и ориентации на изучение прогрессивных технологий;
- участие профессиональных, общественных организаций, работодателей в формировании содержания образования через разработку профессиональных стандартов и изменения на их основе государственных образовательных стандартов, контроле полученных знаний;
- разработку и внедрение в практику системы сертификации, аттестацию персонала;
- становление и развитие структур по управлению человеческими ресурсами на предприятиях;
- увеличение количественного предложения рабочей силы на рынке труда регулированием демографических, миграционных процессов, повышение трудовой и географической мобильности;
- инвестиции в развитие научно-технического, инновационного прогресса;
- инвестиции в создание новых прогрессивных производств и реконструкцию действующих.

Кадровая политика, построенная в соответствии с данными направлениями, обладает стратегической направленностью и трансформируется в политику управления человеческими ресурсами, которая учитывает этапы развития качества рабочей силы, стадии циклов НИОКР, технологическую многоукладность предприятий промышленности строительных материалов и строительных организаций, методы кадрового маркетинга и синергизм в развитии качества рабочей силы, является основой для повышения эффективности и конкурентоспособности предприятий.

*В кризисных условиях повышение качества рабочей силы является эффективным стимулом развития экономики, основой динамики технико-экономических показателей функционирования предприятий промышленности строительных материалов.*

## ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

### Монографии

1. Симонова, М.В. Методологические основы формирования механизмов повышения качества рабочей силы в промышленности строительных материалов [текст] / М.В. Симонова. - Саратов: СГУ, 2006. - 252 с. - 15,75 п.л.
2. Симонова, М.В. Стратегия и механизмы управления качеством рабочей силы на предприятиях стройиндустрии [текст] / М.В. Симонова. - М.: Креативная экономика, 2008. - 368 с. - 23,0 п.л.
3. Симонова, М.В. Развитие системы профессионального строительного образования для повышения отраслевого уровня качества рабочей силы [текст] // Экономические исследования: анализ состояния и перспективы развития: монография / С.Е. Артюшенко, В.С. Германова, Ю.В. Дорошко [и др.]; под общей ред. проф. О.И. Кирикова. - Книга 17. - Воронеж: ВГПУ, 2008. - С. 77-100. - 12,75 п.л. (1,5 п.л. авторский вклад)
4. Симонова, М.В. Квалифицированная рабочая сила как основа региональной экономики [текст] / Экономика регионов: тенденции развития: монография / М.Н. Максимова, М.В. Россинская, И.И. Глотова [и др.]; под общ. ред. проф. О.И. Кирикова. - Книга 8. - Воронеж: ВГПУ, 2008. - С. 131-148. - 17,0 п.л. (1,13 п.л. авторский вклад)

### Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК

5. Симонова, М.В. Трудовые факторы в развитии отечественной строительной индустрии [текст] / М.В. Симонова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Экономика и Финансы. Выпуск 1(7). - Нижний Новгород: ННГУ, 2006. - С. 357-361. - 0,35 п.л.
6. Симонова, М.В. Вопросы повышения уровня научного и кадрового обеспечения строительного комплекса [текст] / Б.Я. Татарских, М.В. Симонова // Вестник Оренбургского государственного университета. - 2006. - № 4 (54). - С. 67-70. - 0,47 п.л. (0,35 п.л. - авторский вклад).
7. Симонова, М.В. Структурные и технологические факторы обеспечения работы предприятий промышленности строительных материалов [текст] / М.В. Симонова // Вестник Самарского государственного технического университета, серия «Экономические науки», ч. II. - 2006. - № 49. - С. 127-131. - 0,5 п.л.
8. Симонова, М.В. Оценка качества рабочей силы в промышленности строительных материалов: региональный аспект [текст] / М.В. Симонова // Регионология. - 2007. - № 3. - С. 162-171. - 0,6 п.л.
9. Симонова, М.В. КРС на предприятиях промышленности строительных материалов [текст] / М.В. Симонова // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2007. - № 10. - С. 26-33. - 0,5 п.л.
10. Симонова, М.В. Развитие кадрового потенциала в промышленности строительных материалов [текст] / М.В. Симонова // Вестник Самарского государственного экономического университета. - 2007. - № 7 (33). - С. 97-102. - 0,7 п.л.
11. Симонова, М.В. Профессиональная специфика качественных характеристик рабочей силы [текст] / М.В. Симонова // Экономические науки. - 2008. - № 1(38). - С. 213-219. - 0,8 п.л.
12. Симонова, М.В. Направления стратегического планирования обеспечения производства качественной рабочей силой [текст] / М.В. Симонова // Креативная экономика. - 2008. - № 9. - С. 121-126. - 0,5 п.л.
13. Региональные и отраслевые особенности структурных показателей КРС [текст] / М.В. Симонова // Регионология. - 2008. - № 4. - С. 259-269. - 0,63 п.л.
14. Симонова, М.В. Формирование стратегии повышения качества рабочей силы в строительной индустрии [текст] / М.В. Симонова // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. - 2008. - № 5 (24). - С. 75-79. - 0,63 п.л.
15. Симонова М.В. Методологические подходы к анализу регионального и отраслевого уровней качества рабочей силы [текст] / М.В. Симонова // Вестник Самарского государственного экономического университета. - 2009. - № 4 (54). - 2009. - С. 72-78. - 0,72 п.л.

## Статьи

16. Симонова, М.В. Специализированные выставки – путь к повышению квалификации [текст] / М.В. Симонова // Технологии, материалы, конструкции в строительстве: научно-технический журнал. - Самара, 2000. - № 3. - С. 3-7. – 0,4 п.л.
17. Симонова, М.В. Дом Строителей – специализированный выставочный центр [текст] / М.В. Симонова // Технологии, материалы, конструкции в строительстве: научно-технический журнал. - Самара, 2000. - № 5. - С. 23-28. – 0,4 п.л.
18. Симонова, М.В. Первый региональный конкурс дизайнеров [текст] / М.В. Симонова // Технологии, материалы, конструкции в строительстве: научно-технический журнал. - Самара, 2001. - № 1(7). - С. 43-46 – 0,4 п.л.
19. Симонова, М.В. Весенние дни строительства в Самаре [текст] / М.В. Симонова // Технологии, материалы, конструкции в строительстве: научно-технический журнал. - Самара, 2001. - № 2(8). - С. 18-21. – 0,4 п.л.
20. Симонова, М.В. Вопросы повышения качества рабочей силы в системе строительного комплекса [текст] / М.В. Симонова, Б.Я. Татарских // Повышение конкурентоспособности предприятий и организаций: Сборник материалов II Международной научно-практической конференции. - Пенза, 2003. - С.272-274. – 0,1 п.л. (0,9 п.л. – авторский вклад)
21. Симонова, М.В. Организация повышения квалификации в строительных компаниях [текст] / М.В. Симонова // Управление в социальных и экономических системах: сборник материалов I Всероссийской научно-практической конференции. - Пенза, 2003. - С.150-154. – 0,2 п.л.
22. Симонова, М.В. Формирование кадрового потенциала строительного производства: региональный аспект [текст] / М.В. Симонова // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвузовский сборник научных трудов, выпуск 1. - Самара, 2004. - С.175-182. – 0,5 п.л.
23. Симонова, М.В. Вопросы формирования кадрового потенциала строительного комплекса (на примере Самарской области) [текст] / М.В. Симонова // Вестник СГАСУ: Вып.1, ч.1: Современные проблемы архитектуры и градостроительства/ СГАСУ. - Самара, 2005. - С.234-240. – 0,4 п.л.
24. Симонова, М.В. Возможности интеграции российских архитекторов и строителей в международную профессиональную среду [текст] / М.В. Симонова // Вестник СГАСУ: Вып.1, ч.2: Современные проблемы архитектуры и градостроительства/ СГАСУ. - Самара, 2005. - С.234-240. – 0,5 п.л.
25. Симонова, М.В. Организационные вопросы повышения квалификации работников строительных организаций [текст] / М.В. Симонова // Повышение технического и экономического потенциала предприятий в производственной и инвестиционно-строительной сфере: отечественный и зарубежный опыт: сборник материалов II Международной научно-практической конференции. - Пенза, 2004. - С. 132-136. – 0,3 п.л.
26. Симонова, М.В. Резервы улучшения качества рабочей силы в строительном комплексе [текст] / М.В. Симонова // Стабилизация экономического развития Российской Федерации: сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции. - Пенза, 2004. - С.249-255. – 0,4 п.л.
27. Симонова, М.В. Кадровые и организационно-экономические проблемы развития предприятий строительного комплекса России [текст] / М.В. Симонова, Б.Я. Татарских // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвузовский сборник научных трудов, вып. 2. - Самара: СГЭА, 2004. - С.213-219. – 0,3 п.л. (0,25 п.л. – авторский вклад)
28. Симонова, М.В. Кадровое обеспечение предприятий строительного комплекса [текст] / М.В. Симонова // Проблемы развития предприятий: теория и практика: материалы 4-й международной научно-практической конференции, Ч.2. - Самара: СГЭА, 2004. - С.253-258. – 0,4 п.л.
29. Симонова, М.В. Влияние непрерывного образования на качество рабочей силы в строительной отрасли [текст] / М.В. Симонова // Социально-экономические проблемы в развитии

- строительного комплекса: межвузовский юбилейный сборник научных трудов. – Самара: СГАСУ, 2005. – С.274-283. – 0,6 п.л.
30. Симонова, М.В. НТП и создание рабочих мест на предприятиях строительных материалов [текст] / М.В. Симонова // Совершенствование управления научно-техническим прогрессом в современных условиях: сборник материалов III Международной научно-практической конференции. - Пенза: ПГСХА, 2005.- С. 240-243. – 0,3 п.л.
31. Симонова, М.В. Формирование профессионально-квалификационной структуры рабочих-строителей в регионе [текст] / М.В. Симонова // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвузовский сборник научных трудов, вып. 2. – Самара: СГЭА, 2005. – С. 210-218. – 0,6 п.л.
32. Симонова, М.В. Организационные и экономические проблемы повышения эффективности работы предприятий промышленности строительных материалов [текст] / М.В. Симонова // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвуз. сб. науч. тр.: в 2 ч. Вып. 1. Ч. 2. – Самара: СГЭУ, 2006. – С. 98-103. – 0,4 п.л.
33. Симонова, М.В. Научно-технический прогресс и качество рабочей силы на предприятиях промышленности строительных материалов [текст] / М.В. Симонова // Совершенствование управления научно-техническим прогрессом в современных условиях: сборник материалов IV Международной научно-практической конференции. – Пенза: ПГСХА, 2006. – С. 168-172. – 0,3 п.л.
34. Симонова, М.В. Организационно-технические основы формирования системы непрерывного образования в строительстве [текст] / М.В. Симонова // Актуальные проблемы в строительстве и архитектуре. Образование. Наука. Практика: материалы 63-й всероссийской научно-технической конференции по итогам НИР СГАСУ за 2005 г. – Самара: СГАСУ, 2006. – С. 209-210. – 0,3 п.л.
35. Симонова, М.В. Факторы динамики качества рабочей силы в системе промышленности строительных материалов [текст] / М.В. Симонова // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвуз. сб. науч. тр. в 2 ч. Вып. 2. Ч. 2 – Самара: СГЭУ, 2006. – С. 143-147. – 0,3 п.л.
36. Симонова, М.В. Качество рабочей силы на предприятиях промышленности строительных материалов как функция НТП [текст] / М.В. Симонова // Актуальные проблемы современной науки: тр. 2-го Международного форума (7-й Международной конференции молодых ученых и студентов). Часть 31 от «Л» до «Я». Экономика. Экономические науки / научн. ред. проф. Осипова Л.Я., доц. Безгласная Е.А. - Самара: Самар. ун-т упр., 2007. - С. 91-95. – 0,3 п.л.
37. Симонова, М.В. Тенденции развития качества рабочей силы на основе НТП в индустрии строительных материалов [текст] / М.В. Симонова // Роль высших учебных заведений в инновационном развитии экономики регионов: международная научно-практическая конференция 10-12 октября 2006 г. Ч. 3. – Самара: СГЭУ, 2006. - С.100-104. – 0,3 п.л.
38. Симонова, М.В. Стандарты качества рабочей силы в строительном комплексе [текст] / М.В. Симонова // Естественно-научное образование в вузе: проблемы и перспективы: сборник трудов Всероссийской научно-методической конференции (18-19 декабря 2006 г.) / СГАСУ. - Самара, 2006. – С. 369-372. – 0,3 п.л.
39. Симонова, М.В. Организационно-экономические резервы повышения качества рабочей силы в промышленности строительных материалов [текст] / М.В. Симонова // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвуз. сб. науч. тр.: в 2 ч. Вып. 1, ч. 2 – Самара: СГЭУ, 2007. - С. 131-149. – 1,2 п.л.
40. Симонова, М.В. Научно-технический прогресс – основной фактор динамики качества рабочей силы [текст] / М.В. Симонова // Совершенствование управления научно-техническим прогрессом в современных условиях: сб. статей V Международной научно-практической конференции. – Пенза: ПГСХА, 2007. - С.162-172. – 0,6 п.л.
41. Симонова, М.В. Система показателей и закономерности развития качества рабочей силы в современных условиях [текст] / М.В. Симонова // Проблемы совершенствования организа-



- ции производства и управления промышленными предприятиями: межвуз. сб. науч. тр. – Вып. 2, ч. 2. – Самара: СГЭУ, 2007. – С. 101-111. – 0,6 п.л.
42. Симонова, М.В. Повышение качества рабочей силы как фактор устойчивого развития экономики страны [текст] / М.В. Симонова // Проблемы развития предприятий: теория и практика: материалы 6-й Междунар. науч.-практ. конф., 11-12 окт 2007 г. – Ч. 1. Теоретические и институциональные проблемы развития предпринимательской деятельности. Эффективность научно-технического прогресса в промышленности. – Самара: СГЭУ, 2007. – С. 231-238. – 0,5 п.л.
  43. Симонова, М.В. Качество рабочей силы в системе основных факторов конкурентоспособности предприятия [текст] / М.В. Симонова // Российский рынок труда. Новации, проблемы, перспективы развития: сборник статей IV Международной научно-практической конференции. – Пенза: ПГСХ, 2007. – С. 103-114. – 0,7 п.л.
  44. Симонова, М.В. Некоторые аспекты категории «качество рабочей силы» [текст] / М.В. Симонова // Актуальные проблемы управления – 2007: материалы 12-й Международной научно-практической конференции. Вып. 2. – М.: ГУУ, 2007. – С. 263-267. – 0,2 п.л.
  45. Симонова, М.В. Обеспечение взаимосвязи системы профессионального образования в строительстве и требований работодателей [текст] / Актуальные проблемы в строительстве и архитектуре. Образование. Наука. Практика. Материалы 65-й всероссийской научно-технической конференции по итогам НИР СГАСУ за 2007 г. / Самарский государственный архитектурно-строительный университет. – Самара, 2008. – С. 269-271. – 0,2 п.л.
  46. Симонова, М.В. Научно-технический прогресс и состояние рабочих мест в стройиндустрии [текст] / М.В. Симонова // Совершенствование управления научно-техническим прогрессом в современных условиях: сборник статей VI Международной научно-технической конференции. – Пенза: ПГСХА, 2008. – С. 138-148. – 0,6 п.л.
  47. Симонова, М.В. Направления повышения качества рабочей силы строительной индустрии [текст] / М.В. Симонова // Высшее строительное образование и современное строительство в России и зарубежных странах: сборник статей по материалам 3-го методического семинара в г. Пекине и в г. Шанхае. – Самара: СГАСУ, 2008. – С. 167-178. – 0,7 п.л.
  48. Симонова, М.В. Факторы конкурентоспособности рабочей силы на специализированном рынке труда [текст] / М.В. Симонова // Ежеквартальный научно-методический и информационно-аналитический журнал «Человеческие ресурсы». – 2008. – № 2. – С. 30-34. – 0,8 п.л.
  49. Симонова, М.В. Цели, формирование; оценка индивидуальных качеств рабочей силы [текст] / М.В. Симонова // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвуз. сб. науч. тр. – Вып.1, ч. 2. – Самара: СГЭУ, 2008. – С. 101-117. – 1,0 п.л.
  50. Симонова, М.В. Спрос и предложение на рынке труда, ориентированном на строительный комплекс [текст] / М.В. Симонова // <http://db.inforeg.ru> - Депозитарий электронных изданий: актуальные проблемы современной науки: тр. 3-го Международного форума - Самара: МОО ПО РИА, 2007. – 0,3 п.л.
  51. Симонова, М.В. Влияние технико-экономических показателей предприятий стройиндустрии на формирование качественных характеристик рабочей силы [текст] / М.В. Симонова // Проблемы развития предприятий: теория и практика: материалы 7-й Междунар. науч.-практ. конф., 11-12 окт 2008 г. – Ч. 1. Теоретические и институциональные проблемы развития предпринимательской деятельности. Эффективность научно-технического прогресса в промышленности. – Самара: СГЭУ, 2008. – С.222-231. – 0,7 п.л.
  52. Симонова, М.В. Интеграционные процессы в стройиндустрии и их влияние на качественные характеристики рабочей силы [текст] / М.В. Симонова // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвуз. сб. науч. тр. – Вып.2, ч. 2. – Самара: СГЭУ, 2008. – С. 127-140. – 0,8 п.л.
  53. Симонова, М.В. Принципы адаптации профессионального строительного образования в современных условиях [текст] / М.В. Симонова // Актуальные проблемы развития высшего и среднего образования на современном этапе: материалы V Самарской Всероссийской науч.



- но-практической конференции ученых и педагогов-практиков. Т.2 – Самара: Самарский научный центр РАН, 2008. – С. 74-76. – 0,3 п.л.
54. Симонова, М.В. Влияние развитости инфраструктуры территорий на качество рабочей силы [текст] / М.В. Симонова // Н.Новгород: ННГАСУ, Приволжский научный журнал, 2008. - № 2 (6). – С. 152-158. – 0,6 п.л.
55. Симонова, М.В. Использование информационных и инновационных резервов для повышения качества рабочей силы в стройиндустрии [текст] / М.В. Симонова // Опыт и проблемы социально-экономических преобразований в условиях трансформации общества: регион, город, предприятие: сб. ст. VI Междунар. научно-практ. конф. – Пенза: ПГСХА, 2008. – С. 111-117. – 0,5 п.л.
56. Симонова, М.В. Влияние основных тенденций развития стройиндустрии на профессиональное образование [текст] / М.В. Симонова // Проблемы управления качеством образования в вузе. III Международная научно-практическая конференция: сборник статей. – Пенза: ПГСХА, 2008. – С. 132-143. – 0,69 п.л.
57. Симонова, М.В. НТП, тенденции развития и потребности рынка труда, ориентированного на строительную отрасль [текст] / М.В. Симонова // Совершенствование управления научно-техническим прогрессом в современных условиях: сборник статей VII Международной научно-практической конференции. – Пенза: ПГСХА, 2009. – С. 161-171. – 0,69 п.л.

10 2

Подписано в печать: 02.11.2009 г.  
Формат: 60x84 1/16. Бумага офсетная.  
Печать оперативная. Уч. изд. л. – 2,75. Объем: 2,55 усл.печ.л.  
Тираж: 120 экз. Заказ № 775

Отпечатано в типографии ООО «Издательство СНЦ»  
443001, Самара, Студенческий пер., 3а  
тел.: (846) 242-37-07